

CA20N  
L90



Ontario

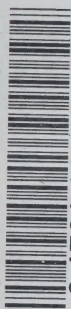
Workers'  
Compensation  
Board

Commission  
des accidents  
du travail

Government  
Publications

**Health/Rehabilitation**

May 1992

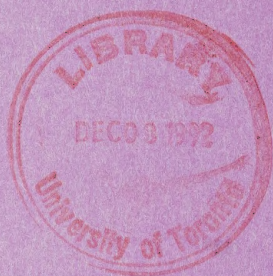


3 1761 11969452 9

# Modified Work Program Guide

*Together we're going to work.*





## **Table of Contents**

<b>Introduction</b> .....	2
What is Modified Work? .....	2
What is a Modified Work Program? .....	2
 <b>Why Participate in a Modified Work Program?</b> .....	3
Employer Benefits .....	3
Worker Benefits .....	3
Meeting Legal Obligations .....	4
 <b>Modified Work Program Components</b> .....	4
Partnership .....	4
Management Commitment .....	4
Contact Between Employer and Injured Worker .....	5
Involvement of the Treating Physician .....	5
Communicating with the Treating Physician .....	6
Education Programs .....	6
 <b>Developing a Modified Work Program</b> .....	7
Identifying Suitable Work .....	7
Program Monitoring .....	7
Workplace Modifications .....	8
Training .....	8
 <b>Workers' Compensation Board Resources</b> ....	9
 <b>For More Information</b> .....	9



# Introduction

To combat the escalation of costs associated with injuries or disabilities in the workplace, many employers develop modified work programs. Objectives of these programs are to:

- bring injured workers back into the workforce quickly, safely and successfully;
- control accident costs; and
- use human resources more effectively.

A modified work program should be incorporated into a company's occupational health and safety program and reflect corporate values and human resources philosophy.

This guide was created to assist employers in developing and implementing modified work programs. Each business is unique and there is no single model to address every need. The Workers' Compensation Board will help you plan, develop and implement your modified work program.

---

## TIP:

*Conduct a survey of the informal practices that already exist in your workplace.*

## What is Modified Work?

Modified work is any job or combination of tasks that a worker, who suffers from a disability, may perform on a temporary or permanent basis without risk of re-injury to him or herself or risk to others. This work may consist of regular tasks from the pre-injury job that have been changed, redesigned or physically modified. It could also be a special job designed and designated for a worker participating in a modified work program.

Characteristics of modified work include:

- possible reductions in time or volume of work performed;
- the work must be productive and the results must have value to the organization; and
- the work may be arranged as either temporary or permanent.

## What is a Modified Work Program?

A modified work program is a strategy which gives structure and organization to the activity of returning injured workers to the workplace as soon as possible following a work-related

accident or disease. It is a company-wide plan that recognizes the employer's responsibility for and participation in the effective rehabilitation of employees.

Co-operation and interaction among management, labour, health care professionals and the Workers' Compensation Board at an early stage in the rehabilitation process are the key components of successful modified work programs.

## Why Participate in a Modified Work Program?

### Employer Benefits

By participating in modified work programs employers will:

- assist in an injured worker's rehabilitation process;
- retain skilled workers;
- maintain productivity;
- reduce accident costs;
- reduce unnecessary lost time;
- reduce cost of hiring and training replacement workers;
- maintain good will and employee relations; and
- assist in meeting legal requirements.

### Worker Benefits

By participating in modified work programs injured workers will:

- enhance their rehabilitation;
- reduce any sense of estrangement or isolation they might have felt if they remained at home until capable of returning to unrestricted activities;
- maintain contact with coworkers and friends;
- minimize loss of physical fitness;
- provide gradual readaptation to the physical demands of the workplace; and
- maintain their dignity and self-respect by remaining productive.

---

#### TIP:

*Use the program to reduce the risk of re-injury and provide it as an employee benefit.*



## **Meeting Legal Obligations**

Changes to the **Workers' Compensation Act** place an obligation on many employers to reinstate injured workers in the jobs they performed prior to being injured, or in another job the worker is capable of performing, once he or she is able to return to work. This obligation lasts for two years from the date of the injury. The obligations to reinstate injured workers are discussed in the WCB brochure **A Guide to Re-employment, Employment Benefits and Vocational Rehabilitation Under Bill 162**. The introduction, development and implementation of a modified work program is a proven successful process and will assist employers in meeting the reinstatement obligation.

## **Modified Work Program Components**

While there is no single model, successful modified work programs incorporate the following elements:

### **Partnership**

Cooperation among the following key players in developing and implementing a modified work program is essential:

- management;
- labour;
- the treating physician; and
- the Workers' Compensation Board.

### **Management Commitment**

Support of senior management and communication of this commitment to all employees is vital. Demonstration of sincere, ongoing commitment leads to support of the program by supervisors, employees and their program representatives. When all the key players work together, the objectives of a modified work program can be achieved.

## Contact Between Employer and Injured Worker

An essential ingredient of any modified work program is regular contact between the worker and employer during the worker's recovery period. This contact:

- helps maintain the worker's identity as an employee; and
- keeps the company up-to-date on the worker's progress.

Regular contact shows concern for the employee's well-being and helps employers understand the injured worker's needs – both in terms of health care and of getting back to work. Generally, contact with an injured worker should be handled by the worker's supervisor as soon as possible after the worker has lost time from work. The supervisor and injured worker should meet on a regular basis, for example, after the worker's medical appointments.

At these meetings, the supervisor and worker should:

- review the injured worker's progress; and
- discuss what modifications might help him or her return to work.

The Board's vocational rehabilitation caseworker may also attend these meetings. The vocational rehabilitation caseworker manages and monitors an injured worker's rehabilitation and ensures access to any services that may facilitate the process. With input from the injured worker, employer and treating physician the vocational rehabilitation caseworker develops a formal back-to-work plan which contains specific goals and timeframes.

## Involvement of the Treating Physician

The treating physician is an important link between the worker, the employer and the Workers' Compensation Board. Make sure the treating physician knows that:

- modified work is available for his or her patient; and
- the company will comply with any medical restrictions or suggestions to ensure the worker's safe return to work.

Doctors do not, for reasons of confidentiality, provide medical information about the injured worker, such as diagnosis or treatment. They can provide recommendations about restrictions on the activities the injured worker is able to perform and how long such restrictions are likely to last.

---

### TIP:

*Establish a good relationship with the treating physician; ask only for information relevant to medical restrictions that should be accommodated.*



## **Communicating with the Treating Physician**

Methods of ensuring communications with the treating physician include:

- Some large firms have in-house occupational health services. Occupational health staff include discussions with treating practitioners as part of their day-to-day activities. Dialogue becomes part of ongoing medical management;
- Medium and even small firms sometimes have access to medical or occupational nursing services on a fee-for-service basis. Medical followup is usually part of the service provided; and/or
- Use of a standard form that can be mailed or delivered to the doctor by the worker is another way to communicate with the treating physician. This form serves several purposes, it:
  - indicates that modified work is provided by the company;
  - requests specific restriction and duration guidelines;
  - communicates an individual return-to-work plan with physical task descriptions and suggested timeframes; and
  - should allow the doctor to comment on the appropriateness of the modified work offered.

## **Education Programs**

Company-wide education ensures that:

- all staff understand what modified work programs are and how they work;
- staff see how modified work programs can benefit the worker, the employer, and the company;
- senior management is made aware of economic and employee benefits associated with these programs; and
- supervisors are provided with the skills and knowledge necessary to effectively manage individual programs.

---

### **TIP:**

*Many studies have revealed that supervisor attitudes and actions are critical factors in program success.*



# Developing a Modified Work Program

A modified work program should incorporate several specific areas of activity, such as:

## **Identifying Suitable Work**

This involves matching the demands of a job to the abilities of the worker. Three common types of work are usually considered.

These are:

- **Pre-injury job** involves work that is the most familiar to your employee. Normally this provides both appropriate income and job satisfaction. It may be necessary to modify the job on a temporary or permanent basis to accommodate the worker's physical restrictions;
- **Alternative jobs** are comparable jobs which involve work that is approximately the same standing within the company. Carefully review the worker's previous job history to identify transferable skills and experience. Alternative or comparable jobs are considered when it isn't possible to modify pre-accident work to accommodate the injured worker's needs; and
- **Other suitable jobs** are within the capacity of the worker and pose no health or safety risks to him or her. Such jobs may, however, be quite different from the pre-accident job.

## **Program Monitoring**

The injured worker should be monitored closely during the program. Any difficulties he or she has should be reported and evaluated. Monitoring a worker's progress can be done in two ways:

- by the supervisor; or
- by the supervisor and the worker.

---

**TIP:**

*Firms with successful modified work programs begin communicating with the injured worker immediately and take a supportive rather than a "policing" approach.*

The following factors should be considered when monitoring an injured worker's participation in a modified work program:

- attendance;
- productivity;
- accuracy;
- problems with particular tasks;
- ability to increase speed; and
- ability to improve efficiency.

### **Workplace Modifications**

When modifications to the workplace or the job are required to accommodate a worker, it may be necessary to get advice from an industrial engineer or ergonomist on what should be done and how to do it. Safety supervisors and production managers should also be consulted to ensure safety factors and production needs are taken into consideration.

Remember, the Board's vocational rehabilitation caseworker's job is to help injured workers recover and return to the workforce. He or she can help identify experts if they are needed to assist with an injured worker's rehabilitation program.

### **Training**

In some cases the return to pre-accident work is not possible. In these instances training for other suitable work should be considered. The injured worker, while unable to perform his or her old job, may have skills and abilities to qualify, with minimal training, for other work within the company.

In small companies the employer knows exactly what type of work is available and what jobs may be adapted to suit an injured worker after some retraining.

In large companies planning may be required to ensure that recruitment staff are aware of injured workers' skills and abilities, and that they consider injured workers equally when hiring. In some corporations it is company policy to carefully consider all injured workers before anyone is hired externally.



By developing a formal accommodation and retraining program employers can ensure that the needs of injured workers are met. By following these procedures employers will be better able to meet the re-employment requirements of the **Workers' Compensation Act**.

## Workers' Compensation Board Resources

The Workers' Compensation Board is committed to helping injured workers recover and return to the workplace safely and quickly. To achieve this goal, the Board provides the services of specialists, including:

- modified work program specialists;
- worksite analysts;
- job opportunity consultants; and
- placement advisors.

The *vocational rehabilitation caseworker* co-ordinates the services of all of these specialists.

The vocational rehabilitation process is discussed in greater detail in the Workers' Compensation Board publication **Vocational Rehabilitation Handbook**.

## For More Information

More information about developing a vocational rehabilitation program for an injured worker or designing a modified work program to assist injured workers return to your workplace can be obtained by contacting the Workers' Compensation Board integrated service unit or regional office that serves you.

If you require further information, please contact the modified work program specialist in your local Integrated Service Unit.

# Workers' Compensation Board Offices

**Head Office**  
**2 Bloor Street East**  
**Toronto, Ontario**  
**M4W 3C3**

**General Inquiry**

(416) 927-9555  
1-800-387-0750  
1-800-387-5595  
1-800-387-5540

**Telephone Device  
for the Deaf (TDD)**  
1-800-387-0050

**Toronto Claims  
Information Centre**  
1382 St. Clair Avenue West  
Toronto, Ontario  
M6E 1C6  
(416) 965-8864

**Integrated  
Service Units**

**Central Ontario East**  
(416) 927-9227  
1-800-263-8877

**Central Ontario West**  
(416) 927-1840  
1-800-387-0025

**Central Ontario South**  
(416) 927-9537  
1-800-387-0068

**Central Ontario  
Construction**  
(416) 927-9538  
1-800-387-0080

**Toronto North**  
(416) 927-9270  
1-800-387-8607

**Toronto South**  
(416) 927-9539  
1-800-387-0064

**Toronto East**  
(416) 927-8533  
1-800-387-0066

**Toronto West**  
(416) 927-1090  
1-800-387-0062

**Complex Case Unit  
(Injuries)**  
(416) 927-3774  
1-800-465-9646

**Complex Case Unit  
(Diseases)**  
(416) 927-3774  
1-800-465-9646

**Regional Offices**

**Hamilton (North and  
South)**  
120 King Street West  
Hamilton, Ontario  
L8P 4V2  
(416) 523-1800  
1-800-263-8488

**Ottawa (East and West)**  
360 Albert Street  
Suite 200  
Ottawa, Ontario  
K1R 7X7  
(613) 238-7851  
1-800-267-9601

**Thunder Bay**  
P.O. Box 7000  
410 Memorial Avenue  
Thunder Bay, Ontario  
P7C 5S2  
(807) 343-1710  
1-800-465-3934

**London**  
148 Fullarton Street  
London, Ontario  
N6A 5P3  
(519) 663-2331  
1-800-265-4752

**Sudbury**  
30 Cedar Street  
Sudbury, Ontario  
P3E 1A4  
(705) 675-9301  
1-800-461-3350

**Windsor**  
235 Eugenie Street West  
Windsor, Ontario  
N8X 2X7  
(519) 966-0660  
1-800-265-7380



## **Area Offices**

### **Kingston**

234 Concession Street  
Suite 304  
Kingston, Ontario  
K7K 6W6  
(613) 544-9682

### **North Bay**

128 McIntyre Street West  
North Bay, Ontario  
P1B 2Y6  
(705) 472-5200

### **St. Catharines**

Lake – Carlton Plaza  
161 Carlton Street  
Suite 201  
St. Catharines, Ontario  
L2R 1R5  
(416) 687-8622

### **Kitchener/Waterloo**

151 Frederick Street  
Kitchener, Ontario  
N2H 2M2  
(519) 576-4130

### **Sault Ste. Marie**

369 Queen Street East  
Suite 101  
Sault Ste. Marie, Ontario  
P6A 1Z4  
(705) 942-3002

### **Timmins**

Hollinger Court  
100 Waterloo Road  
Timmins, Ontario  
P4N 4X5  
(705) 267-6427



**Workers'  
Compensation  
Board**

**Commission  
des accidents  
du travail**

## Bureaux locaux

### Kingston

234, rue Concession

Bureau 304

Kingston (Ontario)

K7K 6W6

(613) 544-9682

### North Bay

128, rue McIntyre Ouest

North Bay (Ontario)

P1B 2Y6

(705) 472-5200

### St. Catharines

Lake Carlton Plaza

161, rue Carlton

St. Catharines (Ontario)

L2R 1R5

(416) 687-8622

### Kitchener-Waterloo

151, rue Frederick

Kitchener (Ontario)

N2H 2M2

(519) 576-4130

### Sault-Ste-Marie

369, rue Queen Est

Bureau 101

Sault-Ste-Marie (Ontario)

P6A 1Z4

(705) 942-3002

### Timmins

Cour Hollinger

100, chemin Waterloo

Timmins (Ontario)

P4N 4X5

(705) 267-6427



Workers' Compensation  
Board  
Commission  
des accidents  
du travail



Bureaux de la Commission des  
accidents du travail

Bureau central 2, rue Bloor Est Toronto (Ontario)	M4W 3C3
Renseignements généraux	(416) 927-9555
Appareils de télécom- munications pour sourds (ATS)	1-800-387-0050
Centre de renseignements sur l'indemnisation de Toronto	1382, avenue St. Clair Ouest Toronto (Ontario)
M6E 1G6	(416) 965-8864
Centre-Est de l'Ontario	(416) 927-9227
Centre-Ouest de l'Ontario	1-800-263-8877
Centre-Est de l'Ontario	(416) 927-9227
Centre-Ouest de l'Ontario	(416) 927-9537
Appareils de télécom- munications pour sourds (ATS)	1-800-387-0068
Construction - Centre de l'Ontario	(416) 927-9538
Centre de renseignements sur l'indemnisation de Toronto	1382, avenue St. Clair Ouest Toronto (Ontario)
M6E 1G6	(416) 927-9539
Toronto-Sud	(416) 927-9539
Toronto-Est	(416) 927-8533
Toronto-Ouest	(416) 927-1090
Dossiers complexes (léisions)	(416) 927-3774
Dossiers complexes (maladies)	(416) 927-3774
Windsor	235, rue Eugénie Ouest Windsor (Ontario)
N8X 2X7	(519) 966-0660
Windsor	1-800-265-7380

## Renseignements supplémentaires

Pour de plus amples renseignements sur l'élaboration d'un programme de réadaptation professionnelle ou d'un programme de travail modifié qui aiderait le travailleur blessé à réintégrer votre milieu de travail, veuillez contacter l'unité de services intégrés ou le bureau régional de la Commission des accidents du travail qui dessert votre région.

Si vous avez besoin de renseignements supplémentaires, veuillez contacter le spécialiste des programmes de travail modifié de l'Unité de services intégrés qui dessert votre localité.



Dans le cas d'une petite entreprise, l'employeur sait exactement quel type de travail est offert et lequel peut être adapté aux besoins d'un travailleur blessé, après une période de formation.

Dans le cas de grandes entreprises, il se peut qu'il faille planifier une période pour s'assurer que le personnel chargé du recrutement soit au fait des aptitudes et capacités du travailleur blessé et qu'il offre des chances égales d'emploi aux travailleurs blessés lors de l'embauche. Certaines entreprises ont pour politique de considérer attentivement les candidatures des travailleurs blessés avant d'embaucher quelqu'un de l'extérieur.

En élaborant un programme d'adaptation et de formation en bonne et due forme, l'employeur s'assure que les besoins du travailleur blessé sont respectés. En suivant ces quelques lignes de conduite, l'employeur sera mieux en mesure de satisfaire à l'obligation de renforcement que lui impose la Loi sur les accidents du travail.

## Ressources de la Commission des accidents du travail

Le rétablissement des travailleurs blessés et leur réintégration rapide et sécuritaire dans le milieu de travail constituent une préoccupation constante de la Commission des accidents du travail. Pour satisfaire cet objectif, la Commission offre les services de certains spécialistes, comme entre autres :

- les spécialistes des programmes de travail modifié;
- les analystes du milieu de travail;
- les consultants en placement;
- les agents de placement.

L'agent de *réadaptation professionnelle* coordonne les services de tous ces spécialistes.

Le processus de réadaptation professionnelle est décrit plus en détail dans le **Guide sur la réadaptation professionnelle** de la Commission des accidents du travail.

## Suivi du programme

Les progrès du travailleur blessé devraient être suivis de près lors du programme et toute difficulté devrait être signalée et évaluée. Cette activité peut être effectuée à deux niveaux :

- par le superviseur, ou
  - par le superviseur et le travailleur.
- Une attention particulière devrait être accordée aux points suivants lors du suivi :
- assiduité;
  - productivité;
  - précision;
  - difficulté à accomplir une tâche précise;
  - aptitude à accélérer son travail;
  - aptitude à améliorer son efficacité.

## Modification du milieu de travail

Lorsqu'il y a lieu de modifier le travail ou le milieu de travail pour satisfaire les besoins d'un travailleur, il se peut qu'il soit nécessaire de consulter un ingénieur du rendement ou un ergonomiste sur ce qui devrait être fait et sur la façon de procéder. Les chefs de sécurité et ceux de production devraient également être consultés pour faire en sorte que les normes de sécurité et de production soient respectées.

N'oubliez pas que l'agent de réadaptation professionnelle de la Commission est là pour favoriser le rétablissement et le retour au travail du travailleur blessé. L'agent peut aider à identifier les experts qui pourraient intervenir dans le programme de réadaptation d'un travailleur blessé.

## Formation

Il arrive parfois que la reprise de l'emploi d'avant l'accident ne soit pas possible. Dans de tels cas, il faudrait songer à former le travailleur en vue d'un autre travail approprié. Même si le travailleur blessé n'est pas en mesure d'accomplir son ancien travail, il se peut qu'il ait les aptitudes nécessaires, moyennant une formation minimale, pour accomplir un autre travail au sein de l'entreprise.

Les entreprises dont les programmes de travail modifiés sont un succès communiquent sans tarder avec le travailleur blessé et adoptent une attitude solidaire plutôt qu'un rôle de policier.

CONSEIL :



# Elaboration d'un programme de travail modifié

Un programme de travail modifié devrait intégrer plusieurs champs d'activité spécifiques, comme entre autres :

## Identification d'un travail approprié

Cette activité consiste à apparemment les exigences d'un travail aux capacités du travailleur. Trois types d'emploi sont généralement considérés :

- **Emploi d'avant l'accident** : Travail que votre employé connaît le mieux. Normalement, ce travail fournit un revenu approprié et un sentiment de satisfaction au travail. Il se peut qu'il y ait lieu de modifier ce travail de façon temporaire ou permanente pour tenir compte des restrictions physiques du travailleur;

- **Autre emploi** : Emploi de nature comparable dont les tâches requièrent environ les mêmes aptitudes au sein de l'entreprise. Étudiez attentivement les antécédents professionnels du travailleur afin d'identifier les aptitudes et les connaissances applicables à divers postes. Un emploi de nature comparable est envisagé lorsqu'il est impossible de modifier le travail d'avant l'accident pour tenir compte des besoins du travailleur blessé;

- **Autre emploi approprié** : Emploi qui tient compte des capacités du travailleur et ne lui pose aucun risque de santé ou de sécurité. Il se peut toutefois que ce type d'emploi soit très différent de l'emploi d'avant l'accident.

## Communication avec le médecin traitant

Parmi les mesures visant à assurer une communication adé-

- quate avec le médecin traitant, mentionnons que :
  - certaines grandes entreprises ont leur propre service de santé au travail. Le personnel spécialisé en santé au travail discute quotidiennement avec les médecins traitants et ce dialogue devient partie intégrante du traitement médical;
  - les petites et moyennes entreprises ont parfois accès à des services médicaux ou services d'infirmières et infirmiers du travail rémunérés selon une méthode de rétribution à l'acte. Le suivi du patient fait habituellement partie des services dispensés; et/ou
  - l'usage de formulaires types qui peuvent être envoyés au médecin par le retour du courrier ou livrés par le travailleur constitue une autre façon de communiquer avec le médecin. Le formulaire sert à plusieurs fins :
    - il indique qu'un travail modifié est offert par l'entreprise;
    - il demande des indications précises quant aux restrictions et leur durée;
    - il fait part du plan de retour au travail personnalisé, en précisant les tâches physiques requises et en proposant des échéanciers;
    - il devrait permettre au médecin de faire des remarques sur la pertinence du travail modifié offert.

## Programmes d'éducation

Les programmes d'éducation à l'échelle de l'entreprise font en sorte que :

- le personnel comprenne ce qu'est la nature d'un programme de travail modifié et comment il se déroule;
- le personnel réalise dans quelle mesure un programme de travail modifié peut profiter au travailleur, à l'employeur et à l'entreprise;
- les cadres supérieurs soient au courant des avantages monétaires et humains associés à ces programmes;
- les superviseurs obtiennent les aptitudes et les connaissances requises pour gérer efficacement des programmes personnalisés.

CONSEIL :

*Des études ont démontré que l'attitude et le comportement des superviseurs influent grandement sur le programme de travail modifié. Assurez-vous que les cadres comprennent le programme et l'appliquent.*



qu'au point de vue du retour au travail. En général, le superviseur devrait entrer en contact avec le travailleur blessé le plus tôt possible après l'interruption de travail. Le superviseur et le travailleur blessé devraient se rencontrer régulièrement comme, par exemple, après le rendez-vous de ce dernier chez le médecin.

Lors de leurs entretiens, le superviseur et le travailleur devraient :

- passer en revue les progrès du travailleur;
- discuter des modifications qui pourraient faciliter le retour au travail.

Il se peut également que l'agent de réadaptation professionnelle de la Commission assiste à ces entretiens. L'agent de réadaptation professionnelle supervise et suit la réadaptation d'un travailleur blessé et veille à ce que ce dernier ait accès à tous les services qui pourraient faciliter sa réadaptation.

Selon les commentaires du travailleur blessé, de l'employeur et du médecin traitant, l'agent de réadaptation professionnelle élabore un plan de retour au travail défini renfermant des objectifs et des échéanciers spécifiques.

### Participation du médecin traitant

Le médecin traitant constitue un lien important entre le

travailleur, l'employeur et la Commission des accidents du travail. Assurez-vous qu'il sache ce qui suit :

- un travail modifié a été offert à son patient;
- l'entrepris se conformera à toute restriction médicale ou suggestion visant à assurer que le retour au travail du travailleur soit sécuritaire.

Afin de respecter l'identité de leurs patients, les médecins ne fournissent aucun renseignement médical, comme un diagnostic ou un traitement, sur le travailleur blessé. Ils peuvent cependant communiquer leurs recommandations sur les restrictions concernant le type d'activités que le travailleur blessé est en mesure d'effectuer et la durée

éventuelle de ces restrictions.

CONSEIL :

*Prenez soin d'établir un bon rapport avec le médecin traitant; ne lui demandez que des renseignements pertinents sur les restrictions médicales qui devraient être respectées.*

# Composantes d'un programme de travail modifié

Même s'il n'existe pas de formule parfaite, un programme de travail modifié sera fructueux s'il intègre les éléments suivants :

## Collaboration

Il est essentiel que les personnes-clés suivantes collaborent à l'élaboration et à la mise en oeuvre d'un programme de travail modifié :

- la direction;
- la main-d'oeuvre;
- le médecin traitant;
- la Commission des accidents du travail.

## Engagement de la direction

Il est d'importance capitale que les cadres supérieurs appuient ce programme et que leur engagement soit communiqué à tous les employés. La manifestation d'un engagement sincère et continu contribuera à obtenir l'appui des superviseurs, des employés et de leurs représentants de programme. Lorsque toutes les parties travaillent de concert, il est alors possible de réaliser les objectifs d'un programme de travail modifié.

## Contact employeur - travailleur blessé

Le contact régulier entre le travailleur et l'employeur lors de la période de rétablissement du travailleur représente un élément essentiel de tout programme de travail modifié. Une telle démarche permettra :

- d'aider le travailleur à préserver son identité en tant qu'employé;
- de tenir l'entreprise au courant des progrès du travailleur.

Le fait de garder un contact régulier avec le travailleur montre une certaine préoccupation à l'égard du bien-être de celui-ci et aide l'employeur à comprendre les besoins du travailleur blessé, tant au point de vue de l'aide médicale



## Avantages pour le travailleur

En participant à un programme de travail modifié, le

travailleur blessé :

- favorise sa réadaptation;
- affaiblit le sentiment d'aliénation et d'isolement qu'il aurait pu ressentir s'il était demeuré chez lui jusqu'à ce qu'il ait été capable de reprendre son travail sans restrictions;
- maintient un contact avec ses collègues et ses amis;
- minimise toute perte de forme physique;
- s'adapte graduellement aux exigences physiques du milieu de travail;
- conserve un sentiment de dignité et de respect de soi en demeurant productif.

## Respect des obligations légales

Les modifications apportées à la Loi sur les accidents du travail obligent de nombreux employeurs à offrir aux travailleurs blessés, dès qu'ils sont aptes à reprendre le travail, l'emploi qu'ils occupaient avant leur lésion ou un autre emploi qu'ils sont en mesure d'effectuer. Cette obligation dure deux ans à partir de la date de l'accident. L'obligation de rengager les travailleurs blessés est expliquée dans la brochure de la CAT intitulée *Guide sur les dispositions de la Loi 162 relatives au rengagement, aux avantages rattachés à l'emploi et à la réadaptation professionnelle*. L'introduction d'un programme de travail modifié, son élaboration et sa mise en oeuvre constituent un processus éprouvé qui aidera les employeurs à satisfaire à l'obligation relative au rengagement.

### CONSEIL :

Ayez recours au programme de travail modifié pour réduire le risque de récidence des lésions. Le programme de travail modifié pourrait faire partie du régime d'avantages sociaux offert à vos employés.

## Qu'est-ce qu'un programme de travail modifié?

Un programme de travail modifié constitue une stratégie qui permet, dans un cadre structuré et organisé, de réintégrer dès que possible dans leur milieu de travail les travailleurs blessés qui ont subi un accident du travail ou une maladie professionnelle. C'est un programme qui s'étend à l'ensemble de l'entreprise et reconnaît tant les responsabilités de l'employeur vis-à-vis de la réadaptation efficace des employés que sa participation à ce processus.

Le succès d'un programme de travail modifié repose principalement sur la collaboration et l'interaction qui existent entre la direction de l'entreprise, la main-d'œuvre, les professionnels de la santé et la Commission des accidents du travail dès le début du processus de réadaptation.

## Pourquoi prendre part à un programme de travail modifié?

### Avantages pour l'employeur

En participant à un programme de travail modifié, l'employeur :

- collabore à la réadaptation du travailleur blessé;
- conserve à son emploi les travailleurs qualifiés;
- maintient le niveau de productivité;
- réduit ses coûts d'accidents;
- réduit les interruptions de travail inutiles;
- diminue les coûts d'embauchage et de formation de remplaçants;
- maintient un bon esprit d'équipe et de bonnes relations avec ses employés;
- contribue au respect des obligations de la Loi.

Afin de contrer la flambée des coûts associés aux lésions et invalidités survenues en milieu de travail, de nombreux employeurs ont élaboré des programmes de travail modifié dans le but de :

- favoriser la réintégration rapide, sécuritaire et réussie du travailleur dans le marché du travail;
- contrôler les coûts d'accidents;
- faire une utilisation plus efficace des ressources humaines.

Un programme de travail modifié devrait faire partie intégrante du programme de santé et de sécurité au travail d'une entreprise et traduire les valeurs de la direction de l'entreprise et sa philosophie envers les ressources humaines. Le présent guide a été produit dans le but d'aider les

employeurs à élaborer et à mettre en oeuvre leurs programmes de travail modifié. Chaque entreprise est différente et chaque besoin doit faire l'objet d'une mesure distincte. La Commission des accidents du travail (CAT) vous aidera à planifier, élaborer et mettre en oeuvre votre programme de travail modifié.

## En quoi consiste le travail modifié?

Le travail modifié s'entend de tout travail ou groupe de tâches qu'un travailleur atteint d'une invalidité peut effectuer de façon temporaire ou permanente sans risquer de subir une autre lésion ou de constituer un risque pour autrui. Ce type de travail peut se composer des tâches régulières de l'emploi d'avant l'accident qui ont été changées, restructurées ou modifiées du point de vue physique. Il peut également s'agir d'un travail particulier conçu à l'intention expresse d'un travailleur participant à un programme de travail modifié. Le travail modifié se caractérise entre autres par ce qui suit :

- la réduction possible de l'horaire ou de la charge de travail effectuée;
- le travail doit être productif et les résultats doivent avoir une certaine valeur pour l'entreprise;
- le travail peut être effectué de façon temporaire ou permanente.

CONSEIL :  
Menez une enquête sur  
les pratiques informelles  
qui existent déjà dans  
votre milieu de travail.



# Table des matières

2	Introduction
2	En quoi consiste le travail modifié?
3	Qu'est-ce qu'un programme de travail modifié?
3	de travail modifié?
3	Avantages pour l'employeur
4	Avantages pour le travailleur
4	Respect des obligations légales
5	Composantes d'un programme de travail modifié
5	Collaboration
5	Engagement de la direction
5	Contact employeur - travailleur blessé
6	Participation du médecin traitant
7	Communication avec le médecin traitant
7	Programmes d'éducation
8	Elaboration d'un programme de travail modifié
8	Identification d'un travail approprié
9	Suivi du programme
9	Modification du milieu de travail
9	Formation
10	Ressources de la Commission des accidents du travail
11	Renseignements supplémentaires





# Guide sur les programmes de travail modifié

Workers' Compensation  
Board  
Commission  
des accidents  
du travail



**Santé/Réadaptation**

Mai 1992

*On travaille ensemble.*